

一带一路 她风采

她先后辗转阿根廷、智利、墨西哥等国,积极推广“中国名片”,为中国在海外建设中打造标杆性工程贡献巾帼力量

武婷婷:在“一带一路”上用心用情逐梦奔跑

职场感言

◆ 一出校门就有机会参与重大项目,实战历练工作经验,机会十分难得。

◆ 数年来从事工程项目市场开发工作,不仅锻炼了处理细节问题的能力,更提升了宏观思维、善于谋时与谋势的能力。

◆ 年轻人要想成长,必须加强一线岗位锻炼,经风雨、见世面,既要仰望天空,更要脚踏实地。

武婷婷在墨西哥参加项目活动。受访者供图



项目——吉赛水电站。作为一名刚入职不久的青年员工,武婷婷能深度参与其中,在干劲十足的同时也感到沉甸甸的责任和压力。

项目施工地位于阿根廷巴塔哥尼亚高原,气候寒冷,现场的风速有时会超过每小时100公里,人徒手站立都很困难。武婷婷就是在这样的环境下,顶着七八级的大风,在荒无人烟的项目现场进行水文、地质的考察和复测。“当地员工每次看到我顶着大风出去,颤颤巍巍地,都会开玩笑说让我多吃一点。”武婷婷从觉得有多苦,她坦言一出校门就有机会参与重大项目,实战历练工作经验,机会十分难得。

务一事,尽青春。数年来从事工程项目市场开发工作,不仅锻炼了武婷婷处理细节问题的能力,更提升了她宏观思维、善于谋时与谋势的能力。她钦佩为项目合同签约生效付出巨大心血的领导和前辈们,心里更萌生新的想法,希望能够参与到更多大项目的策

划中,利用积累的市场经验,为中国在海外建设中打造标杆性工程贡献力量。

智利 从零开始的突破

2017年,武婷婷被公司安排赴智利筹建分公司,并担任驻外代表。初当大任,内心不免忐忑,但更多的是一往无前的信心和决心。“这是公司对我的信任,也是我个人实现突破的机会。”

在智利,武婷婷积极担当作为,带领团队大胆开拓。她深知智利是以市场化经济为主导的中等发达国家,要转变传统的EPC+F的市场开拓思维定式,适应新的市场规则。于是一上任,她和团队立即着手研究同行业企业的商业模式、公司合营法案,不断扩充投融资知识储备,提升能力。作为中国能建品牌推介大使,她还代表公司广泛参与基础设施投资论坛等各类活动,自荐“中国名片”,与全球业界伙伴打下合作基础。

墨西哥 踏上全新征程

2019年,武婷婷被任命为墨西哥有限公司总经理,全力开拓这一拉美重点国别市场。来到全新的国别,武婷婷越战越勇,一鼓作气,第一时间全面梳理市场情况和现有资源,大胆研判未来墨西哥一定会成为中资制造企业投资建厂的热点,因墨西哥油气资源丰富,油气行业也一定大有可为。

市场点抓住了,“破冰行动”一点点展开。墨西哥子公司刚成立不久,经验有限、人手紧张,武婷婷曾一天马不停蹄地拜访七家业主与合作方,针对对方诉求,推介公司优势,寻找双方合作的共识。“一家不行再找一家,不达目的我们不会放弃。”令武婷婷和团队欣慰的是,心血没有白费,第一年他们就成功签署了两个合同,在墨西哥市场打响了“第一枪”。

2020年,墨西哥政府决定兴建一条玛雅铁路,全场1500公里,横跨墨西哥东南部多个州,将墨西哥著名的考古遗址帕伦克与海难度假胜地坎昆连接起来。武婷婷敏锐地发现了市场机遇,组织团队参与钢轨供货项目招标,并成功中标了九万吨钢轨供货合同,创下中墨经贸史上钢材贸易的最大一单。“我们和美国、日本钢轨同台竞技,打出了‘中国制造’的士气和自信。我们赢了!”武婷婷话语间充满豪情自信。

墨西哥和国内有14个小时时差,投标阶

段为了充分利用国内工作时间,武婷婷经常通宵工作到凌晨四点半,天都快亮了才去休息,等到项目真正开始执行,才发现投标阶段的辛苦只是刚刚开始。由于时差、语言、习俗、工艺差别等问题,加上墨西哥多年来都没有建设过如此大规模的铁路项目,业主对铁路施工并不熟悉,生产、运输、清关各个环节的沟通都需要耗费大量精力。为了抢工期、赶进度,每批次钢轨到港前,武婷婷都要前往距离驻地1300公里的港口沟通协调,风雨无阻陪同业主一起验收,确保及时响应对方诉求,按时完成合同节点。

墨西哥是全球阳光照射最充足的国家之一,太阳能资源丰富,光伏发电成为墨西哥发展清洁能源的理想选择。2022年,墨西哥政府决定兴建拉美最大的光伏发电厂,这也是墨西哥国家战略项目之一。为了拿下该项目,武婷婷须深入项目选址地,数次往返墨西哥北部戈壁荒漠地带调研,第一次去,她先乘三个半小时飞机抵达美墨边境城市墨西哥卡利,再乘坐接近5小时汽车,一路颠簸到项目现场。在路上,烈日炙烤着干涸的土地,反射着刺眼的光,逼得人眯起眼睛,热气在空气中蒸腾,令人窒息,满眼看去只有低矮灌木和仙人掌。武婷婷的衬衫早被汗浸透了,贴在身上。由于中间多处路段是无人区,手机没有信号,甚至还要路过毒枭据点。武婷婷也觉得心里发毛,但她顾不了那么多:“墨西哥人民需要这个项目,需要清洁能源,项目战略意义非凡,我们一定要拿下。”

武婷婷带领团队冒着风沙,顶着烈日考察,熬夜编制方案,经过无数个日夜的拼搏奋战,终于等来了项目签约。“该项目的总装机容量超过300MW,将成为墨西哥单体容量最大的光伏项目。”建设中,武婷婷常常凝视这片戈壁,“这里即将建起的巨型技术装备,不仅能够有效缓解墨西哥北部下加州区域和周边地区的电力缺口问题,为当地提供更加可持续的能源来源,也为世界清洁能源建设增添了‘中国力量’。”想到这里,她心中与国共荣的激昂之情久久无法平复。

多年的驻外工作和生活,武婷婷用自己的坚守和努力,从一名初到海外的青涩员工蜕变成勇于承担责任与使命的青年干部,鼓舞更多女性员工展现巾帼风采,成为“一带一路”建设中的中坚力量。“年轻人要想成长,必须加强一线岗位锻炼,经风雨、见世面,既要仰望天空,更要脚踏实地。”武婷婷铿锵有力地表示,她将继续砥砺前行,在“一带一路”上用心用情逐梦奔跑。

职场风采



黄晓琴(中)获得2023年首届全国外卖配送行业职业技能竞赛冠军。



中国妇女报全媒体综合报道

现场车技比拼环节十分紧张,不仅有“8”字弯、窄桥、环岛路口、减速带这样的特殊地形,还要掐着计时器PK速度,装上一杯水考验平稳,行驶全程更不能出现停车、双脚沾地的情况……近日,来自全国各地的“单王”、顶尖骑手齐聚上海市普陀区党群服务中心,参加由中国财贸轻纺烟草工会、上海市总工会主办的2023年首届全国外卖配送行业职业技能竞赛。经过2小时的激烈角逐,最终来自杭州的饿了么女骑手黄晓琴夺得冠军。

今年35岁的黄晓琴跑单已有3年。入行前,她曾做过前台、婚礼督导,还曾开过打印店,这些可都不是“体力活”。2020年,黄晓琴注册成为一名骑手后,平台派给她一位师傅,比她还小两岁。那人直白地说:“这份工作太辛苦了,风吹雨打,还要跑7楼,你做不了这一行。”

上岗的第一天,黄晓琴也担心自己不适应,清晨7点就站到了大街上,不料送第一单时她就哭了。她清晰地记得,那一单是要送包子,当时找不到路,心慌慌,在一个路口停车时没扶稳,车倒了连带包子滚到了地上,她赶忙骑回去重买一份,结果超时40分钟,随后接到了顾客的投诉电话。黄晓琴在电话里哭了。不过等见到顾客,她真诚给对方道歉:“对不起,我是第一次送外卖。”也是从那天起,她给自己定下目标:两周内记熟区域内各个位置和路线。为此,黄晓琴那两周每天早晨7点开始跑单,一天爬十几次7楼,瘦了十多斤。

“如果你晚出来的话,可能要花一个月的时间去熟悉,我大概两周就熟悉了。”黄晓琴说,因为适应得快,她很快就从“众包”进入了“优选”——众包是自由接单,没有限制,优选的单量大,收入更高,此后她一天常跑到七八十单。收入增加也伴随着更多的付出,进入优选,黄晓琴有时候跑单到深夜,走进不开路灯的小区,难免会害怕。因丈夫要跑业务顾不上,她还尝试过带着孩子送外卖,2岁的儿子坐在电瓶车上,下车后,她牵着儿子进入小区送货。

加入优选后,黄晓琴的骑手生涯越走越顺,她觉得自己慢慢融入了新的圈子,“身边都是朋友”——会在她摔倒、身体不适时协助她跑单。“大家都是同行,为什么他们可以,你不可以?自己坚定地往前走,身边的人也会支持你的。”

在接受中国妇女报全媒体记者采访时,黄晓琴表示,女性从事这一行业的优势应该是更有同理心和善于沟通,并且在处理问题时心态更加积极。

如今,黄晓琴是杭州骑手排行榜中的“一姐”,还从骑手晋升成了跑单小队长。不仅自己跑单,还要带教新人,“无论是商家、顾客,还是骑手,每个人都不容易,我们要怀有感恩的心,勇往直前,努力向上。”黄晓琴说,如今女性外卖骑手也越来越多,大家都要兼顾工作和家庭,希望全社会能够对这一职业多一份理解和尊重。

上海市总工会副主席任晓燕在赛后表示,近年来,新业态新行业蓬勃发展,以网约配送员为代表的新就业形态群体也随之发展壮大,他们奔波在城市的大街小巷,为城市运行和老百姓生活提供便利,他们是美好生活的奋斗者,是人民城市的建设者。未来,上海市总工会将持续关注骑手们的身心健康和职业发展,让大家在奋力“奔跑”、辛勤工作的每一天都能感受到来自城市的温暖和关爱。

勇往直前 努力向上

骑手「一姐」获全国外卖技能大赛冠军

职场风向标

不服管? 哄着干? 不开心就辞职?

大数据揭开新生代真实职场心理画像

重视和认可,从而在后续的工作中表现出“迷失”或“缺乏责任感”的状态。

思维活跃但缺乏执行力

从相关职业胜任能力的测评结果来看,新生代员工在“沟通表达”“思维能力”等指标上的得分较高,这可能是由于他们从小见多识广,思维活跃,善于提出设想和在领导同事面前表达自己的看法。

但数据结果同样显示,他们在与行动执行相关的指标,比如“目标管理”“服务他人”“决策能力”等指标上得分并不高,可能是由于初入职场缺乏实际工作的相关技能,当然也不排除部分新员工有“眼高手低”的问题。

具有批判性思维

相关的性格测评数据显示,新生代员工在“信任他人”指标上得分较低,而在“自主性”指标上得分较高。

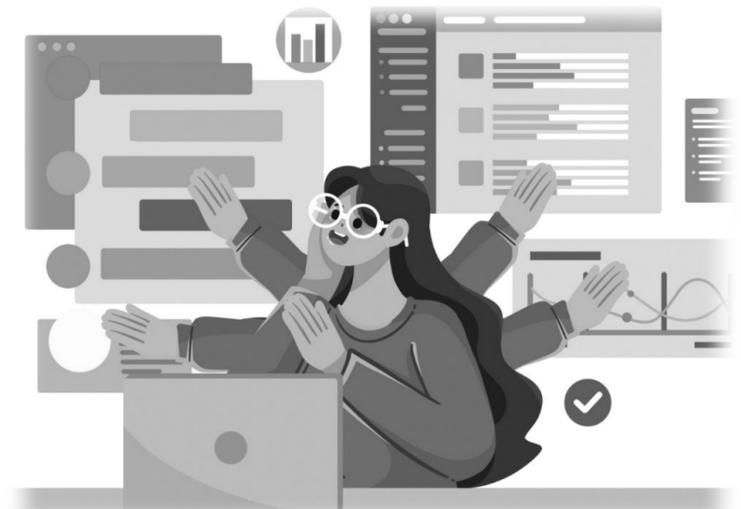
从社会价值观的角度来看,新生代员工追求平等民主,不崇尚权威,习惯用审慎的眼光看待一切事物,不会因为拥有权力和地位就会发自内心尊重和顺从,他们更愿意追随他们心目中的“强者”“牛人”,更尊重有实力、有知识、有人格魅力的领导。

追求过程的完美

从性格测评数据来看,新生代员工在“主动性”“严谨性”等指标上得分较高,但在“坚韧性”“适应性”和“目标管理”等指标上得分较低。这说明,新生代员工更加追求过程中的完美,缺乏目标感,倾向于“做优过程”来展示自我能力和价值,他们希望一出手就能赢得满堂喝彩,一次性解决所有问题,因此也很容易因为过程中发生一些不符合预期的事就想要放弃。

追求安全稳定的职业

有职业动机测评调查发现,新生代更加追求职场环境的“低竞争性”,越来越多的应届生更愿意从事一份安全稳定、低压力的工



作。而且心理风险测评的数据显示,新生代员工心理健康处于中高风险水平的比例达到了5%左右。

这也说明了新生代目前面临着比前几代更高的生活压力,比如就业难度的上升、生活成本的提高等。面对这些短暂无法解决的压力,他们往往以“佛系”“颓”来对待,但他们往往也是一边“佛系”,一边“焦虑”,又一边在努力地寻求学习和成长的机会。

渴望被关注被认可

新一代年轻员工比以往任何一个时期的员工群体更加渴望表达和被关注、被认可。过去我们的观念是,在工作中好好表现才能得到领导的关注。而现在的年轻员工则完全不同,他们会认为“我之所以表现不够好,那是因为你对我关注不够多”。

根据相关心理风险测评数据,新生代员工在“做作”“偏执”“强迫”和“焦虑”这4项指标的中高风险水平比例最高,均超过了5%,

王岚 郑宏山

当前,“00后”已然成为企业的新生力量,如何管理新生代员工也成了企业管理者关心的热门话题。新生代员工的“难管”让管理者屡屡受挫,促使他们在反思自我管理方式的同时重新审视新生代。有人评价部分新生代员工在职场中的状态是:不服管,哄着干;学历偏高,能力偏低;薪水要多,干活干得少;不关注就躺平,不开心就辞职,不理解也看不懂……然而,事实真的如此吗?

但是笔者认为,想要了解新生代员工真实的职场心理需要从数据入手。通过对企业新生代员工的能力、性格、职业动机以及心理健康等方面心理数据的分析,可以总结并描绘出企业新生代员工的“群体职场心理画像”。

具有长远的发展眼光

有相关职业动机测评结果显示,新生代员工群体在“社会评价”“成就动机”“兴趣”等指标上得分较高,而在“物质报酬”“竞争”等指标上的得分较低。这说明,对于大多数新生代员工而言,他们把工作看作是实现自我价值的一种途径,是为了获得一种成就感,而不仅仅是谋生的手段。相比薪酬,他们会更看重晋升的机会、梦想的实现,更加重视企业所提供的平台是否能帮助自己成长,是否能通过企业的培养不断提升自我。

理想的现实主义者

当前社会对新生代员工有一种负面的观点,认为他们是迷失的群体,随性、责任感不强等等。事实上,相关职业胜任能力测评数据显示,这个群体的员工反而在“责任感”和“大局意识”这两个指标上的得分相较于其他能力指标是较高的,说明新生代员工整体上还是表现出有理想和敢担当的职场状态。

但是,他们也非常渴望公平对等的物质或精神回报,具有非常强的现实主义精神。如果管理者没有及时地给予他们想要的反馈和回报,他们就会认为自己的付出没有得到